



ALERTA LEGAL  
Diciembre 2024

## Cumplimiento de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral

Estimados clientes,

Por medio del presente comunicado, les recordamos la importancia del cumplimiento de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, cuyo objetivo principal es regular la obligación de reserva legal de empleos para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en las diversas compañías. A continuación, detallamos las principales disposiciones y obligaciones que deben considerarse:



*El contenido del presente informativo no considera ni podrá ser considerado, en ningún caso una asesoría legal de parte de sus autores, el cual ha sido redactado de manera meramente informativa.*



## 1. ¿Cómo determinar el número total de trabajadores de una empresa?

- El cálculo del promedio anual de trabajadores se realiza con base en las planillas de cotizaciones informadas al Organismo Administrador del Seguro (Ley 16.744).
- La declaración que se realizara en enero de 2025 debe considerar el promedio de la dotación de personal entre los meses de noviembre de 2023 a octubre de 2024.

## 2. ¿Cuál es la obligación de reserva legal de empleos?

Las empresas obligadas deben contratar o mantener al 1% de trabajadores con discapacidad o con pensión de invalidez. Este porcentaje debe mantenerse mensualmente.

En caso de que el cálculo arroje decimales, se aproxima al entero inferior. El aumento de la cuota al 2% de trabajadores con discapacidad o con pensión de invalidez se producirá en el mes de enero que siga al informe del Ministerio de Desarrollo Social que acredite el cumplimiento del 80% por parte de las empresas públicas y privadas de la cuota vigente.

## 3. En caso de no cumplir con la reserva legal:

### a) Se deben señalar razones fundadas para excepciones

En situaciones específicas, las empresas pueden acogerse a las siguientes excepciones, siempre con la debida validación:

- Naturaleza de las funciones: Cuando los puestos de trabajo requieren habilidades técnicas no compatibles con Personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Esto requiere un informe validado por un Gestor de Inclusión Laboral certificado.
- Falta de candidatos: Requiere la publicación de una oferta laboral en la Bolsa Nacional de Empleo por al menos 30 días corridos.

#### b) Medidas subsidiarias de cumplimiento

En caso de no cumplir con la contratación directa, se pueden optar por las siguientes medidas:

- Subcontratación: Contratar servicios con empresas que empleen Personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, con un valor mínimo equivalente a 24 ingresos mínimos anuales por cada trabajador faltante.
- Donaciones: Realizar aportes a proyectos o fundaciones certificadas, cumpliendo con el mismo valor mínimo.

### 4. ¿Que otras obligaciones tienen las empresas?

#### a) Obligación de contar con Gestor de Inclusión Laboral:

Las empresas con más de 100 trabajadores deben contratar a un Gestor de Inclusión Laboral certificado, quien debe formar parte de la organización.

#### b) Comunicación electrónica obligatoria (enero):

Las empresas deberán realizar una comunicación electrónica al inicio de cada año para determinar sus obligaciones anuales, basándose en la dotación promedio del año previo.



*Fechas clave:*

- Enero 2025: Comunicación basada en la dotación promedio de noviembre 2023 a octubre 2024.
- Donaciones: Las donaciones deberán ser hechas en el mes de enero del año de envío de la comunicación electrónica y previo a su envío.

Estamos disponibles para resolver cualquier consulta y apoyarles en la implementación de estas obligaciones legales. Por favor, no duden en contactarnos para mayor orientación.

No dude en contactar al socio Juan Pablo Prieto y/o a los abogados Daniel Cortes, Javiera Barria a los correos electrónicos [jpgrieto@dnpv.cl](mailto:jpgrieto@dnpv.cl), [dcortes@dnpv.cl](mailto:dcortes@dnpv.cl) y [jbarria@dnpv.cl](mailto:jbarria@dnpv.cl) para agendar una reunión y revisar su caso en detalle.

Sin otro particular se despide atentamente,

**dnpv abogados**